

Huvudbonad i tjänsten

Sammanfattning

Inom Södra Älvsborgs Sjukhus (SÄS) finns medarbetare med olika etnisk kulturell tillhörighet. I detta sammanhang kan frågor om vad som tillåts beträffande bärande av olika slag av huvudbonader bli aktuella. Denna riktlinje baseras på gällande lagstiftning [5] samt SÄS styrande dokument.

Förutsättningar

Medarbetare tillåts att bära huvudduk och turban, så länge det inte strider mot lagstiftning, basala hygienrutiner och/eller andra regler och anvisningar som gäller på förvaltningen/arbetsplatsen [1, 4]. För medarbetare som är i direkt patientarbete innebär detta gällande hygienföreskrifter på SÄS [2, 3]. Vid patientnära arbete rekommenderas att huvudduk som finns att rekvirera från Alingsås Tvätteri används.

Definitioner av förekommande huvudbonader

Huvudduk

Inom islam ett tygstycke som täcker huvudet och barmen. På många håll i världen förekommer huvudkläde även i mansdräkten och utgör ibland också en del av svepklädnad som läggs över huvudet.

Slöja

Inom islam en ansiktsslöja som täcker hela ansiktet eller har en öppning för ögonen. I Afghanistan finns en speciell form av slöja bestående av en ankellång kappa som täcker huvud och ansikte med ett gitter framför ögonen.

Turban

Orientalisk huvudbonad för män, bestående av ett långt smalt tygstycke som viras kring huvudet, vanligen över en mössa med plan eller toppig form. Turban är ett av sikhernas viktigaste attribut.

Burqa, burqu, niqab

En svart heltäckande dräkt, där det är endast ögonen som skymtar fram genom en smal springa som dessutom är täckt av ett flor. I debatten har använts olika ord för att beskriva klädseln, en saudiarabiskt inspirerad klädsel kallad niqab (ett svart flor som täcker ansiktet) med tillhörande jalbab (svart mantelliknande kappa) och tyghandskar.

Genomförande

Slöja/burqa, där ansikte och/eller ögon döljs, tillåts inte att bäras av medarbetare i tjänsten på grund av krav på säkerhet och rekommendationer om basala hygienrutiner. Bärande av slöja eller burqa försvårar eller omöjliggör det personliga, psykologiskt så betydelsefulla samspelet i patientarbete och medarbetare emellan. Medarbetare som inte går att identifiera eller få någon ögonkontakt med kan medföra hinder och försvåra kommunikation och dialog i arbetets utförande. Kommunikation bygger på mänsklig kontakt i såväl allt vårdarbete som all annan verksamhet.

Referensförteckning

1. Arbetsmiljölagen (1977:1160)

[Arbetsmiljölagen \(1977:1160\) | Sveriges riksdag](#)

2. Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30)

[Hälso- och sjukvårdslagen \(2017:30\) | Sveriges riksdag](#)

3. Vårdhandboken, Basala hygienrutiner och klädregler

[Basala hygienrutiner - Vårdhandboken](#)

4. Smittrisker (AFS 2018:4)

[Smittrisker \(AFS 2018:4\), föreskrifter - Arbetsmiljöverket](#)

5. Diskrimineringsombudsmannen, DO

[Diskrimineringsombudsmannen - vi arbetar mot diskriminering | DO](#)

Information om handlingen

Handlingstyp: Riktlinje

Gäller för: Södra Älvsborgs Sjukhus

Innehållsansvar: Åsa Bertilsson, (asabe6), HR-strateg

Granskad av: Åsa Bertilsson, (asabe6), HR-strateg

Godkänd av: Ida Uhlén, (idaol9), HR-chef

Dokument-ID: SAS9613-1190749860-36

Version: 7.0

Giltig från: 2025-11-25

Giltig till: 2027-11-25